



PUCP



**UNIVERSITAT DE
BARCELONA**

**ANÁLISIS Y PROPUESTA DE MEJORA AL PROCESO DE ASIGNACIÓN Y
RENOVACIÓN DEL ROL DOCENTE INVESTIGADOR PUCP**

**Tesis para optar el grado de Magíster en Política y Gestión
Universitaria**

AUTORA

Margarita Janeth Sánchez Quispe

ASESORA

Cristina Del Mastro Vecchione

LIMA – PERÚ

2016



PUCP

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo realizar un análisis de la situación actual del rol docente-investigador en la PUCP, modelo que contempla un régimen de dictado especial a los profesores que desarrollan un proyecto de investigación específico teniendo como resultado producción académica de impacto. El marco teórico presentado despliega los conceptos que acompañan la presente tesis y que permiten una comprensión más completa de los elementos considerados en el análisis. Los criterios de valoración con respecto a los fases que componen el proceso de asignación y renovación al rol tendrán un papel importante en el análisis del periodo considerado, semestres académicos 2015-I, 2015-II, 2016-I y convocatoria 2016-2.

En un entorno académico cada vez más competitivo, es necesario tener estrategias que promuevan el desarrollo de un perfil del profesorado alineado con las metas institucionales en investigación. En ese sentido, el rol docente-investigador busca que los profesores puedan “producir conocimiento a partir de la investigación básica, aplicada, o de desarrollo tecnológico e innovación, y en la retroalimentación/actualización de los cursos a su cargo a partir de dicha producción”. De esta forma, el rol docente-investigador cobra mayor relevancia no solo porque permite reforzar las capacidades de los profesores asignados a esta categoría sino que contribuye a la consecución de la visión de la PUCP como universidad referente a nivel nacional y regional, así como tener las condiciones para ser considerada una universidad de investigación.

El examen que ofrece este estudio tiene como objetivo realizar un proceso de diagnóstico del rol a través de la mirada de los docentes que cuentan con esta categoría. Con ello se pretende encontrar puntos de mejora y, por consiguiente, proponer acciones basadas en la información recabada para contribuir en la mejora continua del proceso analizado.

Palabras clave: profesor, perfil, investigador.

Contenido

Resumen	2
Introducción	4
1. Marco de referencia	6
1.1 Perfil del profesor universitario	6
1.2 Desarrollo de la investigación en la docencia universitaria	8
2. Análisis Situacional	9
2.1 Perfil y roles del docente PUCP.....	9
2.2 Rol docente-investigador	14
2.2.1 Criterios de asignación y renovación	16
2.2.1 Procesos de asignación y renovación	18
3. Metodología	20
3.1 Objetivos de la investigación	20
3.2 Participantes.....	22
3.3 Herramientas de recojo de información	23
4. Resultados.....	26
5. Propuesta de mejora al proceso	40
6. Conclusiones	42
Bibliografía.....	43
Anexos	45

Introducción:

El presente estudio busca elaborar una propuesta de mejora al proceso de asignación y renovación del rol docente investigador en la Pontificia Universidad Católica del Perú, PUCP. El rol docente investigador se enmarca en la Política de la Carrera Profesoral, la misma que contempla los roles que el profesor PUCP puede desarrollar. Estos se establecen en función del área de desempeño del perfil del profesor PUCP. La mencionada política contempla el rol docente, rol docente – investigador y el rol docente gestor. Todos ellos responden a una mayor dedicación en un área determinada siendo el segundo de ellos materia del presente estudio. Para ello se analizará el perfil del docente universitario y sus ámbitos de desarrollo centrándonos en la importancia del eje de investigación en el quehacer y desempeño docente.

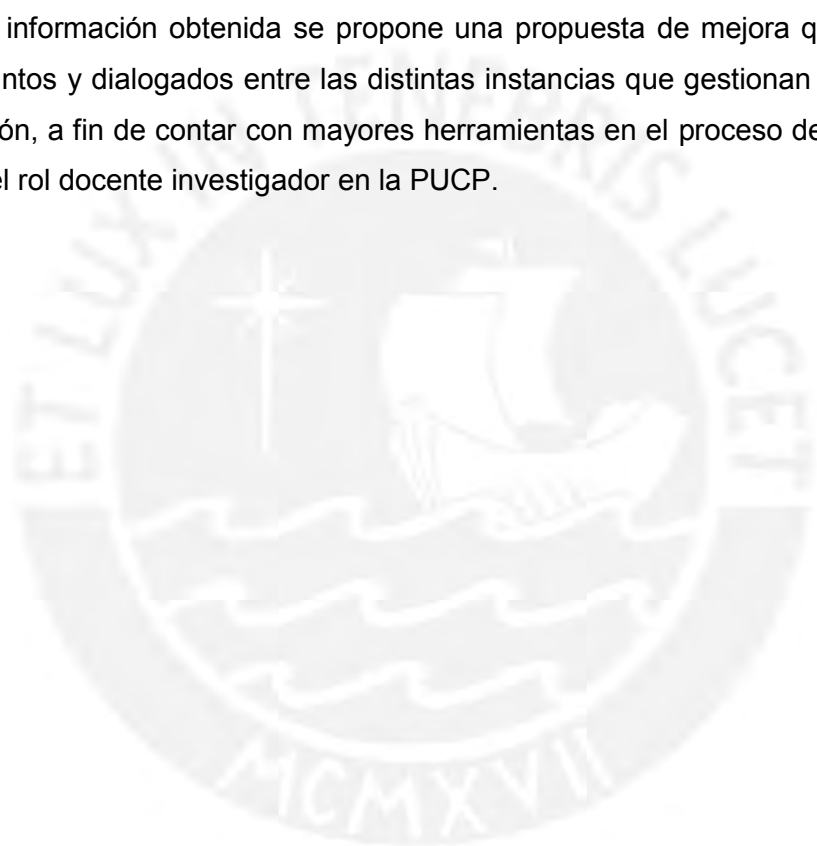
Resulta importante en el análisis de este proceso considerar el contexto institucional, partiendo del Plan Estratégico Institucional 2011-2017 de la PUCP que contempla en su segundo objetivo estratégico *fomentar el desarrollo de los docentes de la PUCP* como base para el logro de una formación de excelencia, por ello se tiene la meta de tener al 2017 un 100% de profesores bajo el régimen de la carrera profesoral. De igual modo su quinto objetivo estratégico plantea *fortalecer la producción y difusión de las investigaciones realizadas en la PUCP*, si bien estos objetivos responden a ejes distintos, formación e investigación respectivamente, y están a cargo de distintas instancias de la universidad como la Dirección Académica del Profesorado, los Departamentos Académicos y la Dirección de Gestión de la Investigación, las políticas, estrategias y procesos deben dialogar y tener criterios compartidos, lo que motiva el desarrollo de la presente tesis.

Por otro lado, la institución cuenta con acreditación en investigación (IAC - CINDA 2013-2018) lo que supone una gestión bajo estándares de calidad, sin embargo también plantea aspectos de mejora, sobre los que se deben alinear las políticas, lineamientos y procesos internos. En lo que respecta al eje de investigación la acreditadora IAC advierte la necesidad de: Consolidar las políticas generales y reformular políticas específicas (definición de áreas de conocimiento, vinculación de la docencia con la investigación, asignación y gestión de los recursos, vinculación con el medio científico y productivo). La figura del rol docente investigador es el mecanismo idóneo para la vinculación de la

docencia con la investigación, por lo que resulta pertinente su análisis y el planteamiento de una propuesta de mejora.

Además del análisis de las políticas y lineamientos pertinentes se recogió las experiencias y procedimientos de gestión de las instancias universitarias correspondientes, desde la Dirección Académica del Profesorado y Departamentos Académicos. De igual modo se recogieron las experiencias y percepciones de los profesores con producción en investigación y que hayan tenido el rol materia de análisis.

A partir de la información obtenida se propone una propuesta de mejora que contemple criterios conjuntos y dialogados entre las distintas instancias que gestionan la producción en investigación, a fin de contar con mayores herramientas en el proceso de asignación y renovación del rol docente investigador en la PUCP.



1. Marco de Referencia

1.1 Perfil del profesor universitario

Resulta importante comprender el contexto en el que se desarrolla el profesor universitario y por ello resulta pertinente comentar la misión que tiene la institución universitaria. Actualmente se le atribuye a la universidad del siglo XXI además de las funciones propias a la divulgación de conocimientos, la misma que se cumpliría con la enseñanza; la de generación de nuevo conocimiento, a través de la investigación; y la responsabilidad social, lo cual posibilita la transferencia de los conocimientos generados a la sociedad. Para cada una de las funciones mencionadas se hace necesario una intervención del docente lo que fundamenta la importancia de desarrollar un perfil que aborde estas funciones y coadyuve con el logro de metas institucionales.

En la regulación nacional, la Ley Universitaria vigente establece, en su sexto artículo, entre los fines de la universidad, el formar a profesionales de alta calidad de manera integral, realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística, así como la creación intelectual y artística, además de servir a la comunidad, entre otros fines, lo que se articula con lo anteriormente comentado

En ese sentido Sevillano (2014) resalta el papel fundamental del profesor universitario en función al aporte de este no solo por su labor directamente ligada a la enseñanza sino a su aporte al cumplimiento de la misión de investigación y responsabilidad social de la universidad. En el mismo sentido Caballero (2015) indica que la misión de la universidad ha ido cambiando, desde la enseñanza superior que tiene como objetivo principal, formar a sus estudiantes para su desempeño profesional a una nueva misión, que no elimina la anterior y que resalta la generación de nuevo conocimiento a través de la investigación.

Es claro que diversos autores coinciden en rescatar la importancia del profesor en el quehacer universitario y no como una figura inmutable sino como un protagonista de los cambios institucionales tomando en cuenta sus propias características y necesidades. Mas-Torelló (2016) señala haciendo referencia a las funciones del profesorado (docente, investigador y gestión), "las tres funciones mencionadas cobran una posición relevante según el escenario donde situemos al profesor universitario. Dicho profesor no sólo actúa

en el microescenario, donde alcanza mayor relevancia la función docente y la investigación sobre su propia docencia y la gestión de recursos; sino que su actuación se extiende al escenario institucional”.

Sobre cuáles deben ser las funciones del profesor y la importancia de cada una se encuentran diversas posturas, sin embargo se encuentra consenso en que la docencia propiamente dicha y la investigación están presentes. Mayor (1996) nos describe dos modelos de cómo se relacionan ambas funciones. De un lado tenemos el modelo de la Europa Continental que si bien tienen casos de excepción se caracteriza por compartir estas funciones, es decir un profesor es a su vez investigador. Por otro lado el modelo Anglo-Americano se caracteriza por ser especializado, es decir el profesional en el trayecto de su carrera se va formando para una determinada función.

A su vez Frugoni (2014) señala también como fundamental el rol del docente en el campo universitario, sin embargo considera que esta importancia radica en el papel de intermediario entre el alumnado, como próximos profesionales, y los investigadores, como generadores de nuevo conocimiento e innovación y “es que no siempre coinciden las figuras del docente con la del investigador, vocaciones que responden a distintos fines, lo que puede generar aislamiento de parte del investigador, y distancia respecto del docente y del estudiante”. A pesar de estas diferencias lo común es el trabajo conjunto que debe realizarse y la adecuación del perfil a su propio contexto.

Para Caballero (2009) el perfil profesional se define como un “conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona y que hacen posible el desarrollo responsable de unas funciones específicas dentro de la profesión”, a esto le agregaríamos la importancia de entender el cumplimiento de las funciones no solo en relación a la profesión sino del contexto en el que se desarrolla y con ello de la propia cultura y necesidades de cada institución. De igual forma Hirsh (2014) resalta la importancia de como este perfil debe estar diseñado sobre la base de su contexto, así se deberá tener en cuenta como el profesor se relaciona con los estudiantes, con su propia institución y con la sociedad. Además este perfil debe estar en constante revisión y de ser el caso actualización, tendría que poder adaptarse a las características y competencias que se desarrollen en los estudiantes, a los lineamientos institucionales (políticas, planes estratégicos, etc), así como con la dinámica de su propio contexto social.

Se verifica diversas posturas respecto de cómo debe entenderse el perfil docente, para el presente estudio se tendrá en cuenta las funciones que les son inherentes en el contexto actual y para la institución que se analiza. Por ello se considera que el perfil del profesor comprende su desarrollo en la enseñanza, investigación y gestión universitaria de manera integral y dirigida al logro de metas institucionales. Este desempeño debe estar en armonía con los estándares de calidad de la institución universitaria y los procesos de gestión que regulan su desarrollo.

1.2 Desarrollo de la investigación en la docencia universitaria

Continuando en la línea de lo señalado en el punto anterior Tesouro (2015) reconoce como prioritarias, entre las funciones del profesorado, a las de docencia e investigación, incluso sostiene que dichas funciones no podrían tratarse por separado en el planteamiento de un perfil, así como tampoco de su contexto. Además citando a Glazman (2003) recoge que ambas funciones se vinculan por el conocimiento como objeto de estudio. Mientras la investigación permite la generación de nuevo conocimiento, la docencia lo transmite.

Mayor (1996) citando a Moreland–Young (1983) recoge la importancia de la integración entre la investigación y la enseñanza en pro de una enseñanza de calidad, advierte que no necesariamente la integración de resultados de investigación a la enseñanza hace que el buen investigador sea buen docente. En ese mismo sentido Morales (2010) coincide en mencionar que la productividad en investigación no guarda necesariamente relación con la excelencia en la docencia. No debe entenderse por esto que no se tengan profesores que cumplan con excelencia ambos roles, sin embargo esta excelencia en la investigación no asegura una en la docencia. Incluso comenta que “no cuesta mucho pensar en excelentes profesores que apenas publican o en autores prolíficos que aburren a sus alumnos o que apenas dedican tiempo a preparar sus clases porque su interés está en otra parte.”

Resulta importante que esta relación no solo quede presente en la discusión académica sino que pueda recogerse y regularse en las políticas institucionales y con ello darle un mayor fundamento y tomar una posición. Al respecto Tesouro (2014) citando a Hattie y Marsh (1996) rescata la necesidad de plantear en las universidades el objetivo de

fortalecer la relación entre la docencia y la investigación. Esto debido a la falta de evidencia sobre una relación real entre las funciones señaladas, a pesar de la aceptación que se tiene en reconocer las ventajas que se obtendrían de la relación investigación-docencia en pro de la calidad en la enseñanza universitaria.

Luego de reconocer el protagonismo del profesor en el quehacer universitario y su participación en el cumplimiento de las metas institucionales en pro de la excelencia en la enseñanza, y la necesidad de contemplar esta relación en las políticas institucionales, resulta necesario elaborar una línea de desarrollo específica. A estos efectos Mas-Torelló (2016) sostiene la necesidad de considerar una carrera o línea de desarrollo dentro de esta función, la misma que distinguiría a los *investigadores noveles* de los *investigadores expertos* en relación al nivel de desarrollo de ciertas competencias y a los resultados de investigación logrados, los mismos que también tendrían su propia graduación según cumplan con ser interdisciplinarias, grupales, interuniversitarias, de impacto internacional, etc. Teniendo esto como premisa, en el siguiente punto se abordará el tratamiento de esta relación en la PUCP.

Para el presente estudio se acoge la postura comentada en el párrafo anterior destacando como prioritario para el logro de metas institucionales la promoción de la investigación como generación de nuevo conocimiento, producido por los profesores, y que a su vez este conocimiento repercuta en la calidad de la enseñanza para ser difundido en espacios académicamente relevantes impactando en la comunidad académica pero también poniendo los resultados al servicio de la sociedad. Para ello se hace necesario contar con estrategias que promuevan ambas dimensiones de desempeño de manera articulada. Por ello resulta pertinente el establecimiento e impulso de una línea de carrera profesoral que contemple el apoyo al desarrollo en investigación de los profesores.

2. Análisis Situacional

2.1 Perfil del profesor PUCP

La regulación nacional a través de la Ley Universitaria vigente en su artículo 79° establece que las funciones de los docentes universitarios son *la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión* universitaria, en

los ámbitos que les corresponde. Cabe precisar que la mencionada ley reconoce la autonomía universitaria y contempla que las universidades privadas puedan definir sus propios procesos incluyendo el de la promoción docente.

En ese sentido la PUCP desarrolla el perfil de su profesorado en sus políticas internas, en este caso, en la Política de la Carrera Profesoral, aprobada en diciembre del 2011. Esta política tiene como finalidad *asegurar la mejor calidad académica de los profesores de la PUCP; a través de los procesos de selección y contratación, nombramiento y promociones; así como de la evaluación de su desempeño, en un marco que favorezca la renovación constante y el desarrollo permanente de las capacidades para la docencia, la investigación y las labores de gestión académica.*

El perfil del profesor PUCP se encuentra organizado de acuerdo a cuatro áreas de desempeño (docencia, investigación, gestión académico-administrativa y relaciones institucionales y responsabilidad social universitaria) y una dimensión general que corresponde a la identificación del profesor con la institución y que se desarrolla en un plano personal e institucional. Si bien el perfil es aplicable para todos los profesores, dependerá de su tipo de dedicación para el grado de desarrollo de cada área. Para profesores con una dedicación de dictado por horas (profesores TPA) se priorizará el desarrollo de su identificación con la institución y el área docente, mientras que para un profesor con dedicación de tiempo completo (profesor TC) se espera un desempeño en todas las áreas contempladas en el perfil y según el rol que desarrolle se priorizará un área de desempeño.

En la siguiente tabla se detalla las áreas de desempeño del perfil y su dimensión general:

Tabla N° 01. Perfil del profesor PUCP

Dimensión General: Identificación con la institución	
A escala personal	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrolla su labor siguiendo la misión de la PUCP, en el marco de la ética y el respeto a los valores institucionales. - Tiene una actitud de escucha y diálogo ante diversas personas y grupos en los ámbitos interpersonal, institucional e interinstitucional.
A escala institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Participa y trabaja en distintos grupos, mostrando habilidades de liderazgo, actitudes democráticas, tolerancia y de respeto mutuo. - Muestra disposición al cambio y realiza propuestas innovadoras de modo crítico y creativo. - Respeta los DDHH, reconoce la diversidad y promueve la ciudadanía y la integración. - Promueve, a través de su labor como profesor PUCP, la continuidad de una

institución autónoma, plural, tolerante y de excelencia.

Áreas de Desempeño

Docencia

Dominio disciplinar y apertura al trabajo interdisciplinar y multidisciplinar

- Desarrolla una destacada labor académica y profesional en su área de especialización.
- Cuenta con una formación académica con los más altos grados.
- Tiene disposición al diálogo multidisciplinar e interdisciplinar.
- Se encuentra actualizado en teorías y tendencias de su área de especialización y las incorpora en su ejercicio docente.

Enseñanza

- Orienta su enseñanza a la formación integral de sus alumnos.
- Es permeable a usar, en sus clases, diversos métodos y recursos que propicien el aprendizaje en sus alumnos.
- Conoce y aplica en su labor docente procedimientos para la evaluación del aprendizaje de sus alumnos.
- Desarrolla en el aula un ambiente favorable para el aprendizaje de sus alumnos, estimulando el deseo de aprender, la investigación y el trabajo en equipo.
- Es permeable a vincular en sus clases los aportes de su disciplina con la realidad social y las necesidades del medio.

Investigación

Desarrollo de proyectos de investigación e innovación

- Desarrolla proyectos de investigación de manera autónoma y en equipos disciplinares e interdisciplinares.
- Conoce y hace uso de métodos y procedimientos de investigación acordes con su área de especialización.
- Vincula la investigación a la docencia, la realidad social y las necesidades del medio.
- Participa en centros, institutos, grupos o redes de investigación nacionales o internacionales.

Difusión y publicación de los resultados de la investigación

- Elabora y difunde, para la comunidad científica o profesional, su producción académica en prestigiosos medios académicos/profesionales nacionales o internacionales.
- Elabora y difunde productos o procesos como resultado de la innovación y el desarrollo tecnológico en medios nacionales o internacionales.

Gestión académico-administrativa

Participación en actividades académico – administrativas

- Contribuye con el desarrollo de su unidad académica aportando propuestas y sugerencias oportunas.
- Cooperar y participa en el desarrollo de proyectos y tareas encomendadas por su área y la PUCP.

Desempeño en un cargo o responsabilidad encomendada o elegida

- Ejerce con responsabilidad y eficiencia los cargos o responsabilidades encomendadas para la gestión académico-administrativa.
- Demuestra disposición y compromiso para ejercer cargos que comporten una gestión académica - administrativa eficiente y responsable.
- Ejerce su labor en el marco de la ética y los valores institucionales.

Relaciones

Responsabilidad Social Universitaria

- Promueve el desarrollo de actividades de responsabilidad social desde la

**Institucionales y
Responsabilidad
Social
Universitaria**

docencia y la investigación.

- Promueve en sus estudiantes la preocupación por el entorno y la responsabilidad social.
- Participa en grupos y redes sobre temas de la agenda pública nacional.

Relaciones interinstitucionales

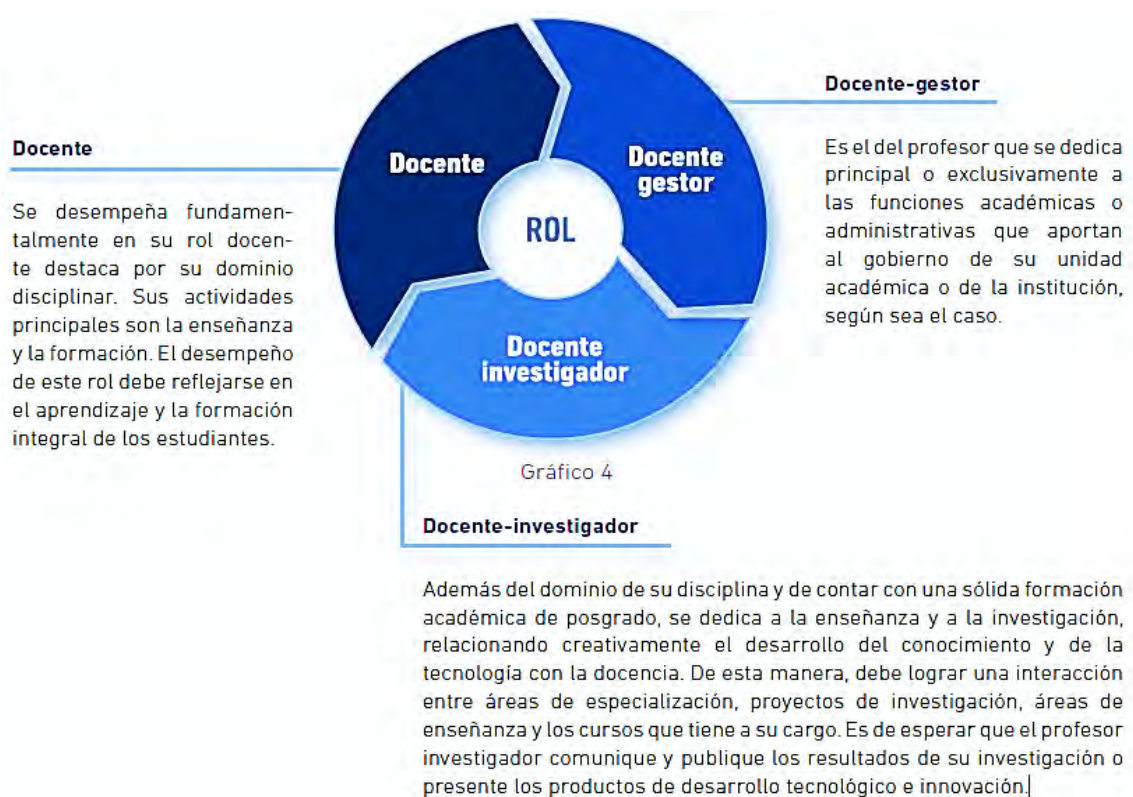
- Desarrolla proyectos y actividades profesionales promoviendo la vinculación de la Universidad con la sociedad, la empresa y con el Estado.

Fuente: Política de la Carrera Profesor PUCP

Roles del profesor PUCP

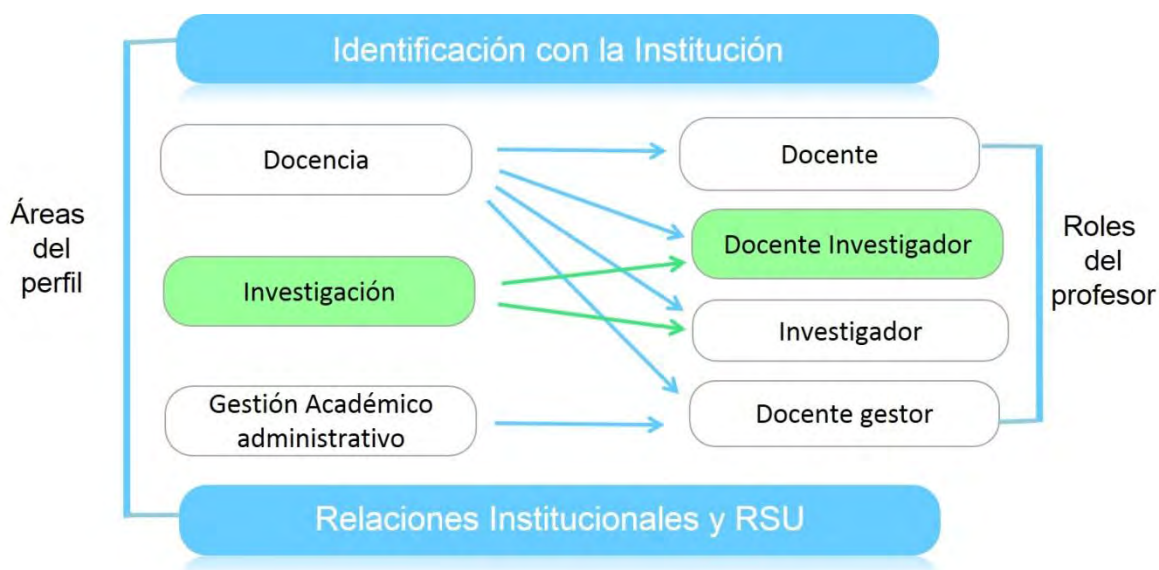
Las áreas de desempeño antes mencionadas permiten organizar la labor del profesor PUCP en roles, los mismos que se desarrollan en función al área de desempeño priorizada teniendo como función transversal a la docencia. La política de carrera profesoral contempla tres roles, docente, docente-investigador y docente-gestor. Los roles se definen tomando en cuenta las *capacidades del profesor, los requerimientos de las unidades académicas o institucionales, condiciones y trayectoria personal de la plana profesoral de la unidad académica, resultados alcanzados por los profesores en las evaluaciones anuales y la disponibilidad de los profesores para asumir compromisos y resultados específicos.*

Los profesores, en función de lo mencionado anteriormente, podrían desempeñarse en distintos roles, esto debido a su carácter rotativo y a su relación con el desarrollo profesional y académico. En el siguiente gráfico se mencionan las características de cada rol:



Fuente: Modelo educativo PUCP

Las áreas del perfil del profesor PUCP permiten identificar sus áreas o dimensiones de desarrollo y con ello establecer los distintos roles que pueden ejercer en su trayectoria y en el marco de la carrera profesoral. En el siguiente gráfico se evidencia de mejor manera como se relacionan las áreas de desempeño del perfil con los roles, así la docencia está comprendida en cada uno de los mismos y de manera transversal integradas las dimensiones de identificación con la institución y relaciones institucionales y responsabilidad social universitaria.



Fuente: Del Mastro, C. (2015). Presentación "Políticas sobre profesorado universitario"

El presente estudio se centra en uno de los roles y por ello este se encuentra claramente identificado en el gráfico anterior y será desarrollado a mayor detalle.

2.2 Rol docente-investigador

La política de la carrera profesoral establece que el rol docente investigador es asumido por un profesor con formación académica de posgrado y que centra su labor de manera simultánea en la investigación disciplinar o interdisciplinar, producción artístico-cultural y en la enseñanza, propiciando un diálogo fluido entre la investigación y la docencia. Los requisitos y condiciones del rol docente investigador se encuentran contemplados en la política de la carrera profesoral, integrado a su vez por normativa aprobada por consejo universitario en enero del 2012 y modificatorias de noviembre del 2014.

Para asumir este rol el profesor debe cumplir con los siguientes aspectos:

- Grado académico: como mínimo de maestría, sin embargo el departamento académico podría solicitar doctorado.
- Proyecto de investigación: el mismo que puede ser de investigación básica, aplicada o de investigación y desarrollo tecnológico. Además este proyecto

deberá, de ser necesario, contar con el financiamiento o los recursos necesarios para su ejecución. Cabe precisar que la presentación y evaluación del proyecto tomará en cuenta los criterios establecidos por el Vicerrectorado de Investigación.

- Producción académica: el profesor debe contar con trayectoria como investigador, así como comprometerse a elaborar uno o más productos académicos publicables.
- Necesidad de dedicación al proyecto: El profesor debe sustentar la necesidad de contar con un régimen especial de carga lectiva durante la duración del rol, de manera que pueda dedicarse a ejecutar el proyecto presentado.

El rol docente investigador le permite al profesor contar con:

- Carga lectiva especial por un período de tres semestres académicos consecutivos, en los que deberán asumir un mínimo de 9 horas lectivas en todo el periodo del rol, se da la potestad a cada departamento en la distribución de la carga teniendo la posibilidad de concentrarla o dos semestres académicos. Además el profesor podría asumir un seminario de tesis en posgrado remunerado y de manera adicional a su carga lectiva correspondiente al rol.
- El profesor podrá desarrollar el rol por un máximo de dos periodos consecutivos y de manera excepcional los jefes de departamento pueden solicitar, habiendo verificado un desempeño extraordinario, un régimen de dictado de dos cursos (mínimo dos horas semanales) luego de haber concluido dos periodos del rol y en los semestres previos a una nueva convocatoria.

Respecto al desempeño extraordinario comentado, el profesor debe contar con producción académica mayor al promedio en el departamento al que pertenezca, haber divulgado los resultados de sus investigaciones en congresos o estancias en el extranjero y haber asumido la asesoría de tesis a nivel pre o posgrado.

Además de asumir el dictado en el régimen antes comentado el profesor que asume el rol docente-investigador debe brindar asesoría a alumno, ser asesores de tesis y difundir su producción académica a través de publicaciones o participaciones en eventos académicos y ejecutar el proyecto por el que se le concede el rol. Esto no impide que realice otras actividades como formar parte o dirigir grupos de investigación, realizar estancias o participar de labores académico administrativas.

2.2.1 Criterios para la asignación y renovación

Se detalla cada uno de los criterios para estos procesos, asignación y renovación, al rol docente investigador. Cabe precisar que los departamentos académicos tienen la potestad de adecuar estos criterios y ponderarlos de acuerdo a las características de cada disciplina, profesorado con el que cuentan y objetivos institucionales.

Criterios para la asignación

Criterios	Descripción
<i>Trayectoria del profesor como investigador</i>	Este criterio supone una revisión de los últimos 3 años de producción e investigación, desde participación en proyectos, publicaciones realizadas, reconocimientos a la investigación recibidos.
<i>Proyecto de Investigación</i>	Se toma en cuenta si el proyecto presentado ha sido beneficiado por algún fondo concursable interno, nacional o internacional que asegure su viabilidad, en caso requiera de financiamiento para su ejecución. Para los proyectos que no requieran financiamiento o no hayan sido evaluados por otra institución se sugiere la valoración que realiza el Vicerrectorado de Investigación en los concursos internos.
<i>Publicaciones académica propuestas</i>	Este criterio toma en consideración la relevancia o pertinencia de la producción académica comprometida en relación a las líneas de investigación de los propios departamentos académicos, además de valorar que cuenten con componentes interdisciplinarios, o si se encuentra vinculado a un centro de investigación PUCP.
<i>Justificación para la asignación del rol</i>	Se hace necesario contar con elementos que permitan evidenciar que el desarrollo del proyecto amerita contar con una carga lectiva inferior a la asumida fuera del rol.

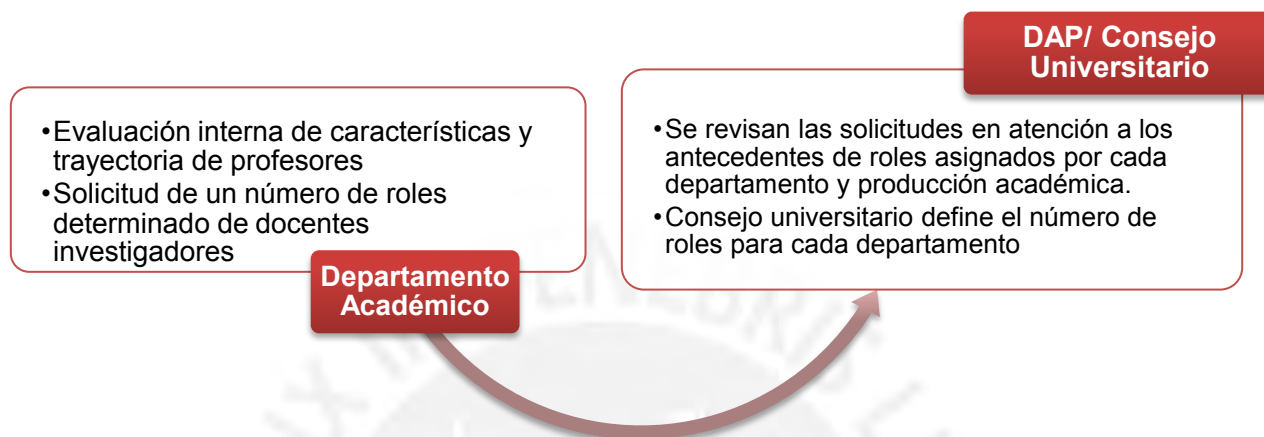
Criterios para la renovación

Criterios	Descripción
<i>Proyecto de Investigación</i>	Se toma en cuenta el reporte de avance del proyecto que se ejecutó en el primer periodo del rol. Si la postulación se realiza con el mismo proyecto se espera que este avance sea significativo representando 60 a 100% de logro respecto al plan inicialmente presentado para el rol anterior. De igual forma se analiza en este rubro la viabilidad d las nuevas actividades propuestas.
<i>Producción académica</i>	Este criterio toma en consideración la relevancia o pertinencia de la producción académica realizada en el periodo anterior y la que se compromete en el siguiente periodo, todo ello en relación a las líneas de investigación de los propios departamentos académicos, además de valorar que cuenten con componentes interdisciplinarios, o si se encuentra vinculado a un centro de investigación PUCP.
<i>Justificación para la continuidad en el rol</i>	Se hace necesario contar con elementos que permitan evidenciar que el desarrollo de las actividades propuestas en el nuevo periodo es viable y justifican contar con una carga lectiva inferior a la asumida fuera del rol.
<i>Docencia</i>	Este criterio supone una revisión del desempeño satisfactorio dl profesor en los cursos asumidos durante el rol. Este desempeño supone revisar los resultados de las encuestas realizadas en cada semestre y si se encuentran en el promedio superior del departamento académico.

2.2.2. Procesos de asignación y renovación

En términos del proceso las fases desarrolladas en este capítulo se aplican también para la renovación, solo para la segunda fase se hará una precisión.

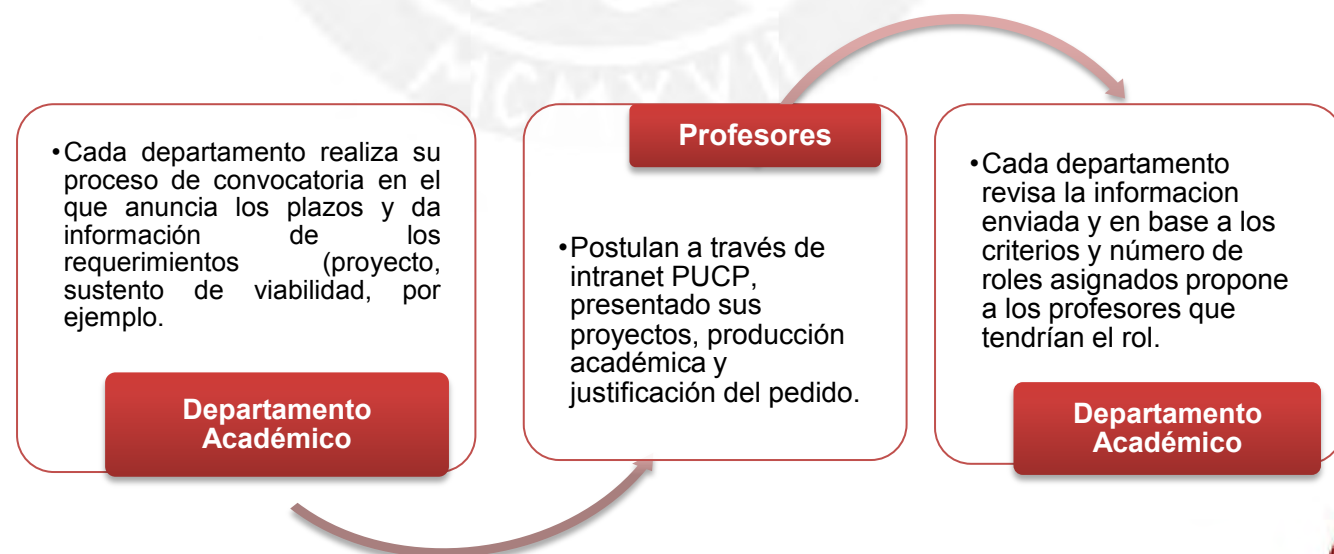
Fase 1: Establecimiento de número de docentes investigadores



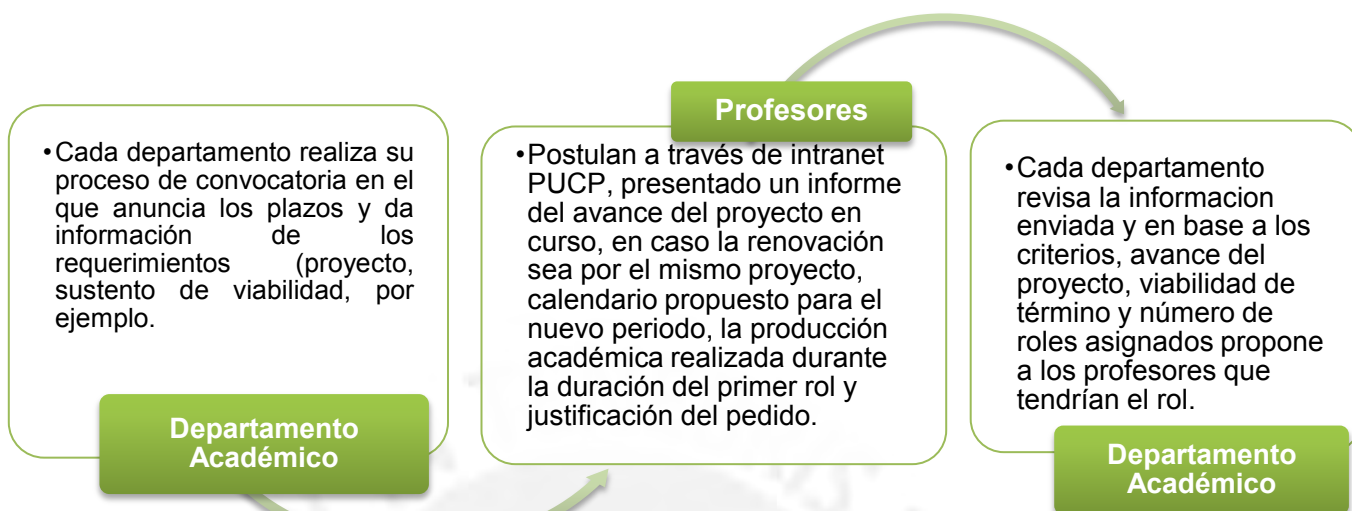
Luego de la decisión tomada por el consejo universitario la DAP comunica a los departamentos académicos el número final de roles que se aprobaron. Con esta información y el calendario definido los departamentos académicos proceden a realizar la convocatoria.

Fase 2: Convocatoria y selección

Para el proceso de asignación

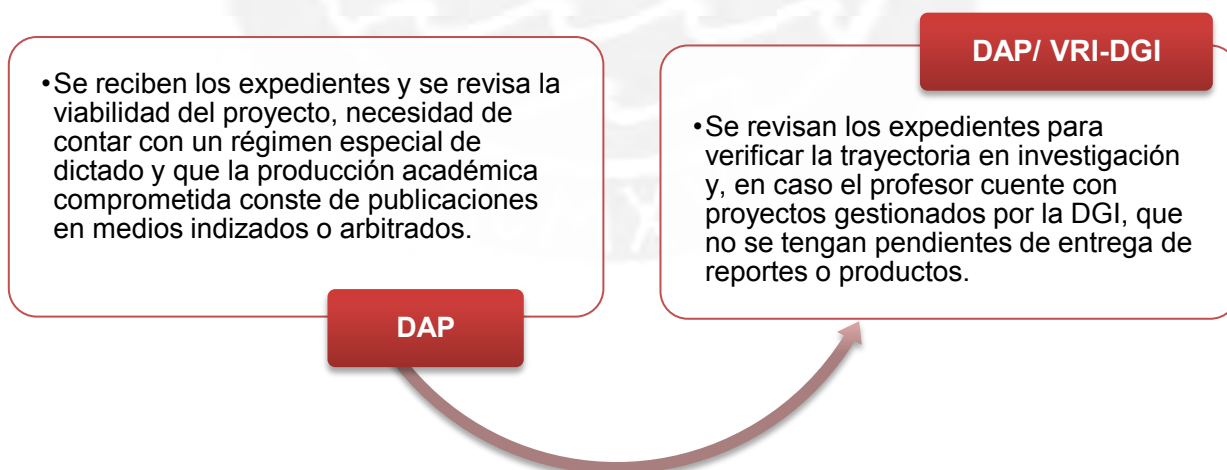


Para el proceso de renovación



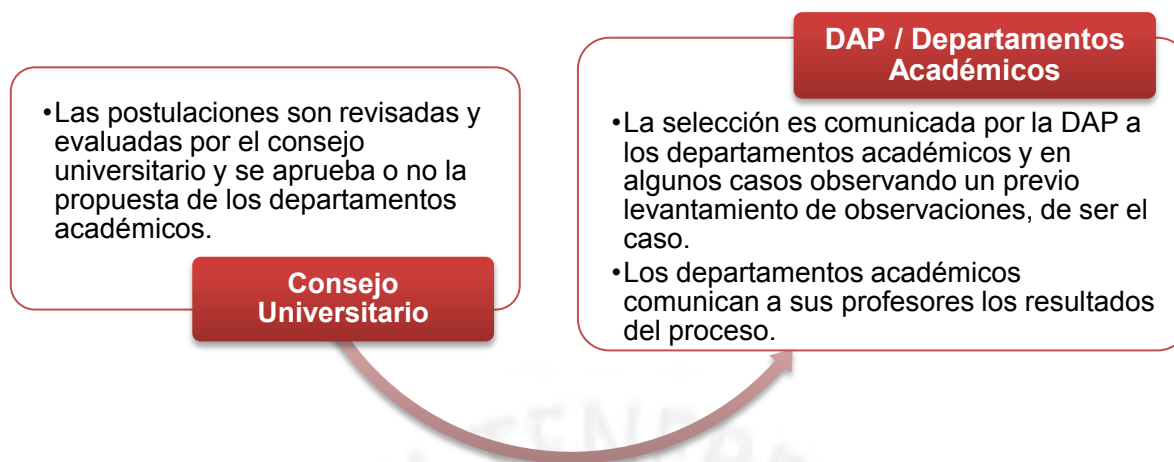
Resulta importante señalar que los departamentos académicos no comunican la valoración interna de cada producto entregado o proyecto postulado, sino las selecciones realizadas y una breve justificación de la misma.

Fase 3: Validación de selección



Las postulaciones validadas se presentan a Consejo universitario con las observaciones, de ser el caso, luego de esta verificación.

Fase 4: Confirmación de asignación



3. Metodología

3.1 Objetivos:

En el presente estudio se plantean los siguientes objetivos:

- *Analizar el proceso de asignación y renovación del rol docente - investigador en la PUCP desde el 2015 a la fecha.*

Si bien, como ya se mencionó, el rol docente investigador se instaura a partir del año 2012, debido a los cambios aprobados en noviembre del 2014 y vigentes a partir del 2015 se hace necesario considerar solo el periodo 2015-I al 2016-I y la convocatoria 2016-II, a fin de evitar posibles distorsiones.

Con este objetivo se busca comprender las distintas fases del proceso de asignación y renovación del rol docente – investigador, así como los criterios que son aplicados en el proceso con el fin de contar con elementos que nos faciliten la comprensión de las prácticas actuales al interior de los departamentos académicos y los estadios que deben pasar los profesores que ejercieron el rol. Para el análisis propuesto se realizó

una revisión documental de las políticas, lineamientos y procedimientos respecto a la carrera profesoral y en concreto al rol docente investigador.

Asimismo se tuvieron entrevistas con las instancias que ejecutan el proceso, de un lado la Dirección Académica del Profesorado, y del otro, los Departamentos Académicos seleccionados a fin de conocer cómo se llevan a cabo los procesos y como estos son adecuados a sus propios contextos y necesidades particulares.

- *Identificar las buenas prácticas y logros en el proceso de asignación y renovación al interior de los Departamentos Académicos.*

Luego de conocer los lineamientos antes indicados, en el primer objetivo, y la forma como se ejecutan por las unidades pertinentes, se busca identificar aquellas buenas prácticas que realizan los departamentos académicos y que en concepción de Rodríguez (2015) resultan ser las actividades llevadas a cabo en su propio contexto y que tienen resultados satisfactorios siendo calificadas como eficaces y eficientes. De igual modo se pretende identificar aquellas actividades que son realizadas por algunos de los departamentos académicos que los ayudan en la consecución de sus resultados y que podrían ser aplicados por otros departamentos académicos.

- Identificar los logros y dificultades en el desarrollo del rol.

Este objetivo busca conocer la percepción, de un lado, de los departamentos académicos respecto del logro de los resultados propuestos por los profesores que asumen el rol, así como este rol se relaciona con su desempeño docente. De otro lado se buscó conocer la percepción de los docentes que asumieron el rol (periodo 2015-I / 2016-I) y aquellos que lo han renovado en el presente semestre (2016-II) a fin de conocer los aspectos que permitieron lograr sus objetivos pero también aquellos que dificultaron su desempeño.

3.2 Participantes

➤ Jefaturas de Departamentos Académicos

Para el presente estudio se seleccionaron a dos departamentos académicos. Esta selección se realizó considerando para el primer caso un criterio de trayectoria por ser uno de los más antiguos de la universidad, para el segundo, en contraste se seleccionó a un departamento relativamente joven y con variada producción académica comprendida no solo por publicaciones sino otros que cuentan con impacto social y que no necesariamente están comprendidos en los criterios de este rol.

➤ Dirección Académica del Profesorado (DAP)

Esta dirección es la unidad encargada de promover el desarrollo de los profesores en el marco de la carrera profesoral, si bien esta labor se encuentra en estrecho vínculo con los departamentos académicos su participación en este estudio es imprescindible. Cabe precisar que la información proporcionada permitió una mayor comprensión de los lineamientos, objetivos y flujo del proceso. Entre otras funciones, se encarga de proponer lineamientos y políticas respecto al desarrollo de la carrera profesoral.

➤ Profesores con el rol docente-investigador

Para el análisis de los datos correspondientes al presente estudio se seleccionaron a los profesores de la PUCP que desempeñaron el rol docente investigador en el periodo 2015-I, 2015-II y 2016-I, siendo un total de 75 profesores de los cuales el 61% lo compone el género masculino mientras que el 39% el género femenino. La condición preponderante es la de “ordinario” con 74 miembros en esa categoría, mientras que solo un profesor es “contratado”. Por otro lado, los 75 profesores pertenecen a 11 departamentos académicos distintos, siendo los de humanidades, ciencias y ciencias sociales aquellos que cuentan con un mayor número de representantes en relación a los demás.

Cabe precisar que también se están considerando a los profesores que habiendo concluido el periodo antes mencionado renovaron el rol (del 2016-II al 2017-II), en este

caso se tratan profesores que se encuentran contemplados en los 75 antes mencionados. En la siguiente tabla se muestra el detalle de la muestra indicada:

Tabla N° 02. Cuadro de Muestra – Datos del universo

Género	Masculino: 46 (61%) Femenino: 29 (39%)
Condición	Contratado: 1 Ordinario: 74
Departamento Académico	Arquitectura: 1 Arte y Diseño: 2 Ciencias: 16 Ciencias Sociales: 12 Comunicaciones: 1 Derecho: 1 Economía: 7 Educación: 2 Humanidades: 19 Ingeniería: 10 Psicología: 4

3.3 Herramientas de recojo de información

➤ Revisión documental

Se realizó una revisión tanto bibliográfica como de los lineamientos políticas Información que se encuentra básicamente en los siguientes documentos:

- Plan Estratégico Institucional 2011 – 2017 PUCP
- Política de la Carrera Profesor PUCP
- Acta del Consejo Universitario PUCP en la que se aprueba el documento “Carrera Profesor: Normas y Procedimientos de los roles del profesor PUCP” (25 de enero del 2012)
- Acta del Consejo Universitario PUCP en la que se aprueba la propuesta de modificación del rol docente – investigador (5 de noviembre del 2014)

➤ Entrevistas semiestructuradas

Se realizaron entrevistas a los jefes de departamentos seleccionados y a la jefa de desarrollo profesoral de la DAP. En ambos casos se trataron de entrevistas semiestructuradas que comprendían preguntas abiertas a fin de no restringir la opinión de los entrevistados y a su vez permitían plantear repreguntas conforme se mencionaran aspectos propios de la gestión de cada unidad y que no necesariamente se encuentran recogidos en los lineamientos o procesos establecidos.

➤ Encuestas

Se utilizó un breve cuestionario de 22 preguntas elaborado para este proceso. Las preguntas referidas a percepción o conformidad respecto de los enunciados propuestos se realizaron usando una escala likert de cuatro escalas (Totalmente de acuerdo, muy de acuerdo, totalmente en desacuerdo y muy en desacuerdo) La encuesta constó de cuatro bloques referidos a:

Datos socio-demográficos: Se plantearon seis preguntas sobre sexo, edad, grado académico, departamento académico al que pertenece, tiempo en la docencia PUCP y condición docente.

Convocatoria y postulación al rol docente-investigador: Este rubro constó de siete preguntas dirigidas a conocer la experiencia del profesor como postulante, como los medios de comunicación y postulación usados, así como su percepción respecto a su idoneidad.

Desarrollo del rol docente-investigador: Se plantearon cinco preguntas para conocer la percepción de los profesores respecto de la relación entre las condiciones en las que se desarrolla el rol y el cumplimiento de resultados, de un lado, y el desempeño e influencia en la docencia, del otro.

Percepción del proceso: En este último bloque se plantearon cuatro preguntas abiertas en las que se solicitó a los profesores compartir observaciones, sugerencias e impresiones en general respecto del proceso y las características del rol en su desarrollo.

Tabla N° 03. Matriz de Análisis

Objetivos	Variables / Indicadores	Fuente de información	Instrumentos de recojo
Analizar el proceso de asignación y renovación del rol docente investigador en la PUCP desde el 2012 a la fecha.	1) Criterios para establecer el número de vacantes para el rol docente - investigador	Dirección Académica del Profesorado Departamentos Académicos	Documentos Entrevista a Jefes de Departamentos Académicos Entrevista a funcionaria DAP
	2) Criterios para la asignación del rol docente investigador - Trayectoria del profesor como investigador - Proyecto de investigación - Pertinencia de las publicaciones académicas - Justificación para la asignación del rol	Dirección Académica del Profesorado Departamentos Académicos	Documentos Entrevista a Jefes de Departamentos Académicos Entrevista a funcionaria DAP
	3) Criterios para la renovación del rol - Proyecto de investigación - Producción académica - Justificación para la continuidad en el rol - Desempeño en docencia	Dirección Académica del Profesorado Departamentos Académicos	Documentos Entrevista a Jefes de Departamentos Académicos Entrevista funcionaria DAP
	4) Procedimiento de convocatoria y selección - Convocatoria al rol - Postulación del proyecto - Revisión de los expedientes - Selección de los profesores	Dirección Académica del Profesorado Departamentos Académicos Profesores que tuvieron rol docente investigador	Documentos Entrevista a Jefes de Departamentos Académicos Entrevista funcionaria DAP
	5) Procedimiento de validación de selección (DAP-VRI) - Revisión de expedientes seleccionados por departamentos académicos - Verificación de viabilidad del proyecto - Verificación VRI de no incompatibilidad en asignación de rol (no registrar pendientes en informes de proyectos en curso o concluidos)	Dirección Académica del Profesorado	Documentos Entrevista a funcionaria DAP
Identificar las buenas prácticas y logros en el proceso de asignación y renovación al interior de los Departamentos Académicos.	1) Buenas prácticas en la asignación y renovación del rol docente investigador - Logros en el proceso - Contribución en el desarrollo - Resultados obtenidos	Departamentos Académicos	Documentos Entrevista a Jefes de Departamentos Académicos
Identificar logros y dificultades en el desarrollo del rol.	1) Resultados comprometidos - Ejecución de actividades planificadas - Resultados del proyecto 2) Desempeño docente 3) Otros	Departamentos Académicos Profesores que tuvieron rol docente investigador	Entrevista a Jefes de Departamentos Académicos Encuestas a docentes que tuvieron el rol docente investigador

4. Resultados

De la aplicación de los instrumentos comentados se evidenciaron aspectos bastante interesantes respecto a cómo se aplican las condiciones que brinda el rol docente investigador, la gestión de los procesos en los departamentos académicos y la percepción de los profesores que contaron y cuentan con el rol materia de estudio.

Respecto a la encuesta aplicada a profesores, se les envió la misma a 75 profesores de los cuales respondieron de manera completa 40 (53.3%). Las características sociodemográficas de los 40 profesores participantes se detallan en la tabla N° 4. Esta muestra se compone en casi igual proporción de género que el universo descrito en la tabla N° 2, es decir, entre los profesores que respondieron el 60% corresponde al género masculino mientras que el 40% el género femenino, mientras que del total de encuestados 61% corresponde al género masculino y el 39% al género femenino. Asimismo, en cuanto se refiere al grado académico se puede observar una amplia preponderancia de encuestados que poseen el grado de doctor (34), frente a aquellos que poseen el grado de magíster (5) y licenciado (1).

Por otro lado, los 40 profesores se encuentran igualmente distribuidos a lo largo de los 11 departamentos descritos dentro del universo, lo que significa que se ha recogido por lo menos un encuestado por cada departamento. En esa misma línea, la muestra varía ligeramente en relación al universo de participantes ya que aquellos departamentos que mayor representantes tienen siguen siendo los de humanidades (10 respuestas de 19 posibles) y ciencias (10 respuestas de 16 posibles); no obstante, ingeniería bajaría hasta el cuarto lugar (3 respuestas de 10 posibles) precedido por el departamento de psicología (4 respuestas de 4 posibles).

Tabla N° 04. Caracterización de la muestra efectivamente encuestada

Edad promedio:	49.33 años
Género:	Masculino: 24 (60%) Femenino: 16 (40%)
Titulación / Grado académico:	Licenciado: 1 Magíster: 5 Doctor: 34
Años de docencia PUCP promedio	14.08 años
Condición docente	Contratado: 2 Auxiliar: 6 Asociado: 16

Departamento académico	Principal: 16
	Arquitectura: 1
	Arte y Diseño: 2
	Ciencias: 10
	Ciencias Sociales: 4
	Comunicaciones: 1
	Derecho: 1
	Economía: 3
	Educación: 1
	Humanidades: 10
	Ingeniería: 3
	Psicología: 4

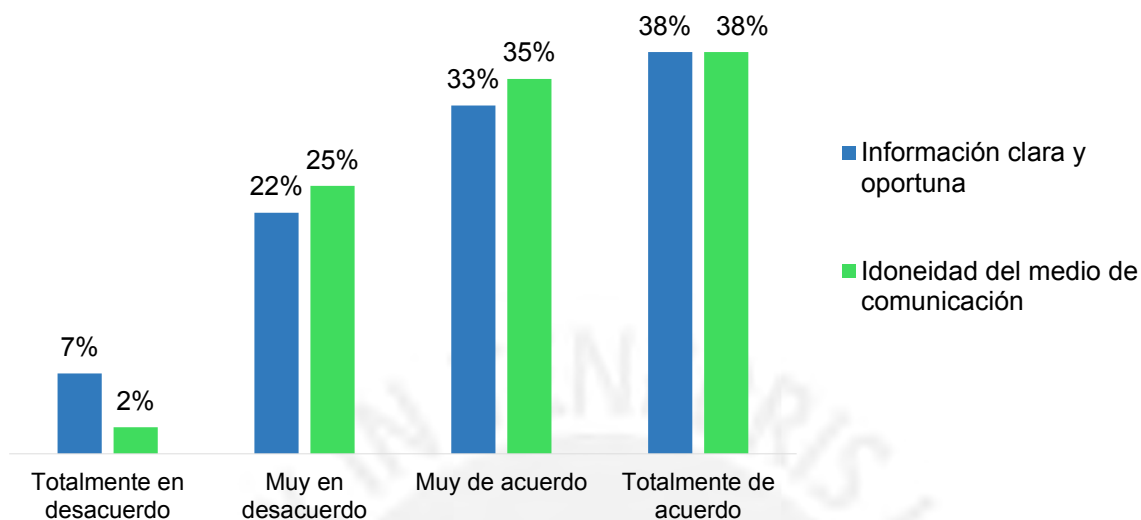
Como se indicó anteriormente se realizaron dos entrevistas a jefes de departamento de disciplinas no afines, cuyos alcances iremos comentando para complementar o reforzar el análisis de las distintas etapas del proceso.

Procedimiento de Convocatoria y selección

La convocatoria al rol docente – investigador se analizará teniendo en cuenta, por un lado la Información sobre el proceso la misma que se calificó de clara y oportuna, y por otro lado lo adecuado del medio de comunicación empleado para su difusión.

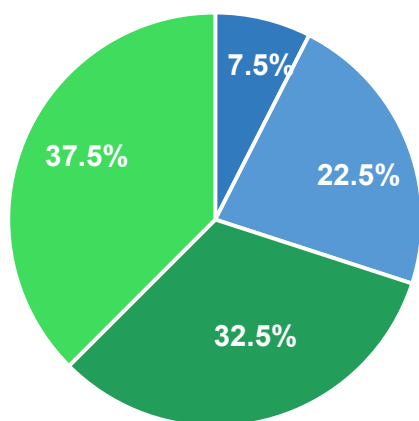
En ese sentido, en el Gráfico N° 01 que se muestra a continuación se analiza la relación indicada, encontrando un estrecho vínculo entre aquellos que consideran adecuado el medio de comunicación usado y los que califican de clara y oportuna la información sobre el proceso. Por consiguiente también se encuentra relación entre los encuestados que manifiestan su disconformidad con la información recabada y aquellos que tampoco consideran que el medio de comunicación haya sido el más idóneo.

Gráfico N° 01. Convocatoria: Información clara y oportuna vs Idoneidad del medio de comunicación



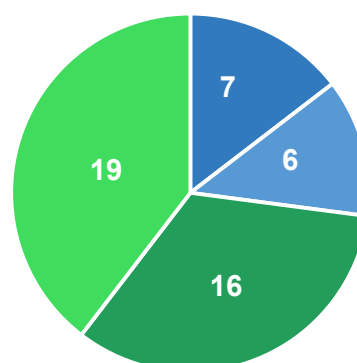
En los dos siguientes gráficos se podrá ahondar un poco más respecto a lo señalado en el párrafo anterior.

Gráfico N° 02
Convocatoria: Información clara y oportuna



- Totalmente en desacuerdo
- Muy en desacuerdo
- Muy de acuerdo
- Totalmente de acuerdo

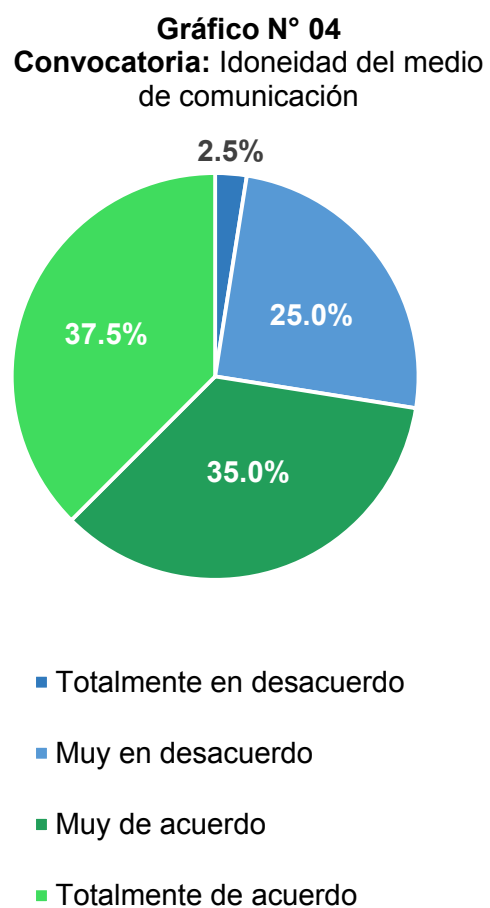
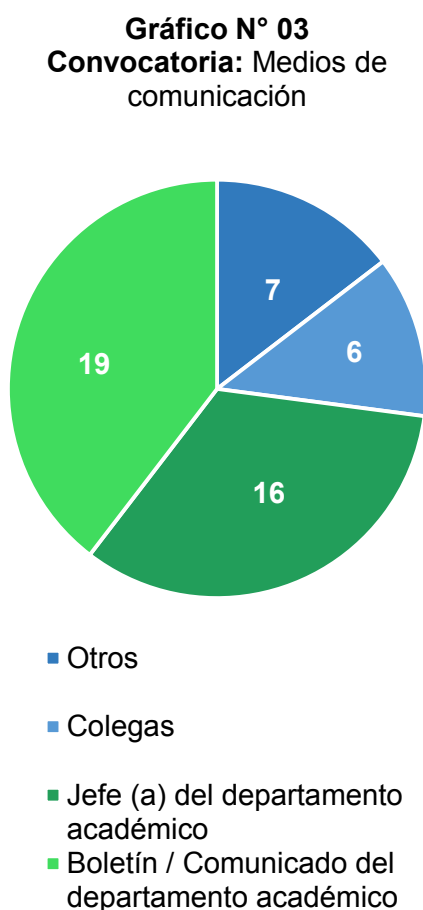
Gráfico N° 03
Convocatoria: Medios de comunicación



- Otros
- Colegas
- Jefe (a) del departamento académico
- Boletín / Comunicado del departamento académico

En este caso estamos comparando nuevamente la información de la convocatoria “clara y oportuna” con los medios de comunicación empleados. Por consiguiente, se puede apreciar una amplia relación, esta vez, entre el grado de conformidad respecto a la información brindada en la convocatoria y ciertos medios usados, en concreto los boletines o comunicación del departamento académico y directamente del jefe del departamento, que se consideran medios formales de difusión, al ser el departamento académico el responsable de la difusión.

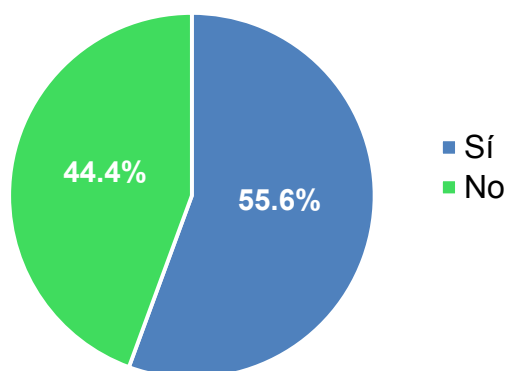
De esto se desprende el análisis del gráfico N° 04, ya que el 62.5% de los encuestados considera que está conforme con el medio de comunicación que usaron para enterarse de la postulación. Con esto se concluye que los medios denominados “formales” son los valorados positivamente por los profesores.



En las entrevistas ambos jefes manifestaron difundir la convocatoria a través de una nota informativa enviada por correo electrónico en ambos casos y debido al análisis previo realizado para solicitar el número de roles, buscaron conversar directamente con los posibles postulantes.

En el gráfico N° 05, analizamos la herramienta informática empleada para la postulación al periodo 2016-II al 2017-II, por lo que solo fue contestada por quienes participaron de la misma, resultando que un poco más de la mitad de profesores (56%) considera que esta herramienta informática facilitó su postulación.

Gráfico N° 05
Postulación: Idoneidad de la herramienta



Sin embargo, al conjunto de encuestados que muestran disconformidad (44%) se les consultó las razones de la misma. Al analizar las respuestas, se identifican comentarios relacionados con las características de la herramienta en cuestión, siendo las más representativas:

“No tiene practicidad, debe ser más ágil, se abren muchas ventanas para el registro. Generalmente las postulaciones se hacen cerca del final de la fecha límite”. (Encuestado N° 11)

“La tabla de actividades con fecha de inicio y fin es complicada de llenar. Se demora copiar la información para ingresarla según el formato solicitado en cada campo por separado para cada actividad. Mejor sería poder adjuntar una tabla en Excel o en Word”. (Encuestado N° 12)

Sin embargo, también se encuentran respuestas que no se refieren en estricto a esta herramienta y que podrían tener cierto prejuicio, lo que distorsiona la valoración de la herramienta:

“Las herramientas informáticas no cumplen lo que prometen. En lugar de facilitar las cosas, las enredan y las vuelven engorrosas”. (Encuestado N° 08)

“Se tiene el mismo problema de siempre. No se emplea la información ya disponible en el campus virtual para justificar este pedido. Se pide una y otra vez la misma información. Además, el rol sólo contempla que el investigador tiene un solo proyecto a su cargo y no tiene en cuenta las tareas reales de un investigador en el área de ciencias” (Encuestado N° 17)

Procedimiento de revisión de postulaciones

Una etapa importante la constituye la revisión o valoración de las postulaciones al rol docente-investigador que realizan los departamentos académicos. Si bien como hemos mencionado antes, se tienen criterios propuestos, es cada departamento que en función a sus características y objetivos decide una valoración que se adapte a su propia realidad. En las entrevistas se evidenciaron valoraciones distintas, en un caso valoraban en mayor medida la trayectoria docente, mientras que en el otro caso, el vínculo del proyecto con aquellos que eran promovidos por el centro de investigación adscrito al departamento entrevistado. Ambos valoraban positivamente que los criterios puedan ser adecuados a sus propias características y objetivos institucionales.

Sin embargo no por ello los profesores pueden estar ajenos a lo que su propio departamento considera más significativo dentro de su valoración como docente – investigador. Por ello los profesores fueron consultados respecto al conocimiento que tenían de esta valoración y como ellos consideran debe realizarse.

De esta forma, la comparación entre el gráfico N° 06 y la tabla N° 05 nos permite observar, por un lado, que un importante 45% de encuestados no tiene conocimiento de cómo se valoran los criterios para la asignación al rol en su departamento académico. Por otro lado, se solicitó a los profesores una propuesta de valoración de cada criterio, teniendo como resultado que el proyecto de investigación postulado cuenta, en promedio, con una mayor valoración (44%), seguido de la trayectoria del investigador (37%) y finalmente, la relación del campo de estudio con líneas de investigación del departamento académico (19%).

Gráfico N° 06
Evaluación de criterios:
Conocimiento de la
valoración de criterios para
la asignación al rol.

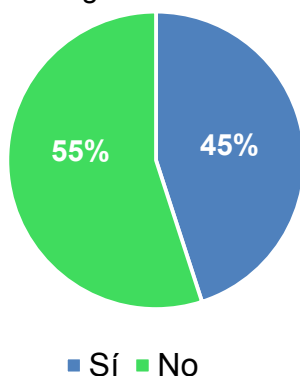


Tabla N° 05
Evaluación de Criterios: Porcentaje propuesto
para la valoración

Criterios de asignación al rol	% Promedio
Proyecto de investigación postulado	44%
Trayectoria del investigador (publicaciones)	37%
Relación del campo de estudio con líneas de investigación del Departamento Académico	19%

De lo anterior se concluye que el proyecto de investigación que se propone en la postulación al rol docente – investigador es percibido como más relevante; no obstante, la experiencia y las publicaciones del postulante “trayectoria del investigador” adquieren un peso considerable, solo diferenciándose del criterio más relevante en 7%. En contraposición, los encuestados no valoran en igual medida la relación que exista entre los temas de sus investigaciones y las líneas de investigación de los departamentos en los cuales se desempeñan.

En la encuesta se formuló una pregunta abierta y no obligatoria, respecto a sus observaciones o sugerencias en relación al proceso de convocatoria y selección (tabla 06). De las respuestas se evidencia un buen nivel de respuesta (45%) y se detectó que los profesores requieren saber cómo es que sus jefaturas valoran los distintos criterios, así como el uso de medios formales para difundir las convocatorias y que esta difusión se realice con la debida anticipación. Otro aspecto interesante es el pedido de ser notificados con los resultados del proceso.

Tabla N° 06. Aspectos de mejora en el proceso de
convocatoria y selección

Categorías de respuesta	Frecuencia de respuestas
Comunicar valoración de criterios	6
Idoneidad de medio de comunicación para convocatoria	5
Oportunidad de convocatoria	4
Comunicación de resultados	3
Total de respuestas	18
Total de encuestados	40
Índice de respuesta	45%

Habiendo analizado las variables correspondientes a la convocatoria, postulación y evaluación de criterios asignados al rol docente – investigador, se procederá a ahondar más en el estudio del desarrollo del mismo a través de gráficos comparativos.

Desarrollo del rol docente-investigador

Los profesores fueron consultados respecto del cumplimiento de los resultados propuestos en el plazo inicialmente proyectado, lo que se muestra en el gráfico N° 07, evidenciando que el 55% de los encuestados manifiesta no haber podido cumplir. De igual modo se consultó respecto a la idoneidad en la duración del rol para la ejecución de las actividades planificadas en su proyecto, pudiendo constatar que el 52%, gráfico 08, se encuentra disconforme con la duración del rol docente – investigador a efectos de concluir con la ejecución de las actividades del proyecto.

Gráfico N° 07:
Desarrollo de rol: Cumplimiento
de resultados en plazo
proyectado

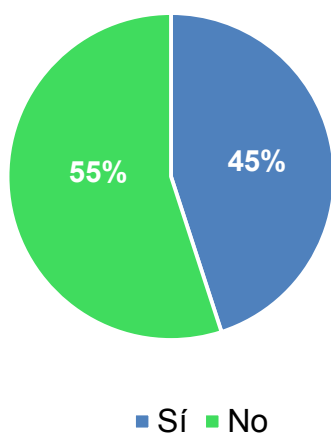
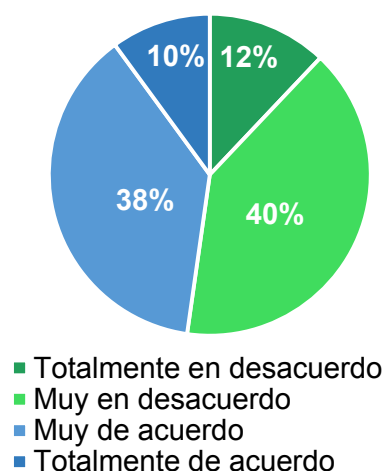


Gráfico N° 08
Desarrollo del rol: Idoneidad
de la duración del rol / Ejecución
de proyecto



Al plantearse la pregunta abierta y no obligatoria, respecto a sus observaciones o sugerencias en relación a la duración del rol (tabla 07) se verifica, en primer lugar, un alto nivel de respuesta (40%) y se detecta que el aspecto de mejora radica en ampliar la duración del rol y en una medida similar en que este rol se encuentre en función a la duración del proyecto presentado. En menor medida solicitan que el rol sea de duración y que pueda renovarse en función a los resultados y que no deban asumir responsabilidades de gestión académico administrativa.

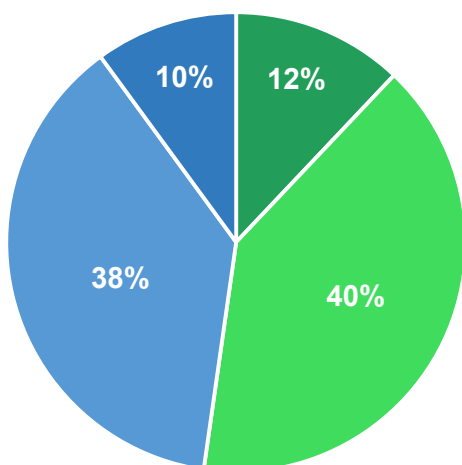
Tabla N° 07. Aspectos de mejora a la duración del rol

Categorías de respuesta	Frecuencia de respuestas
Duración insuficiente del rol	7
Duración del rol en función al proyecto	5
Duración indefinida del rol	4
Exclusividad para dictar e investigar	2
Total de respuestas	18
Total de encuestados	40
Índice de respuesta	45%

De lo anterior puede desprenderse que la aprobación y/o desaprobación del docente respecto al tiempo que se otorga bajo el rol para la consecución de sus actividades depende en gran medida de si los resultados fueron o no cumplidos en el plazo proyectado inicialmente. Sin embargo debido al alto nivel de incumplimiento de resultados (55%) se amerita una revisión más profunda de la relación entre duración del rol y duración de los proyectos propuestos. Si bien se contempla la posibilidad de renovación debe evaluarse si se amerita una renovación solo parcial hasta el término del proyecto o si se trata de además de tener resultados culminados con lo que se refuerza la idea de reevaluar la duración o delimitar su alcance en función a productos.

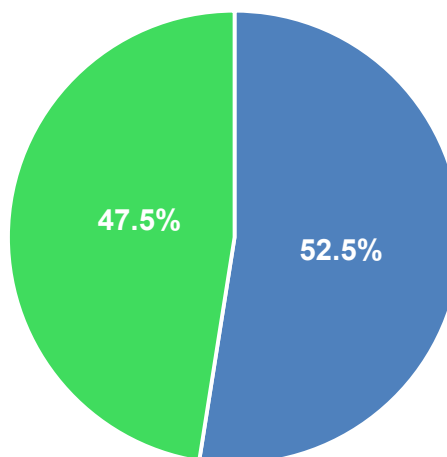
Otro aspecto consultado se refiere a la relación entre la carga lectiva que se ejecuta durante el rol y el cumplimiento de resultados. En el gráfico N° 09 se puede observar que la mayoría de los encuestados (52.5%) se encuentra conforme con la carga lectiva durante la duración del rol docente – investigador; sin embargo, al compararlo con el gráfico N° 08 explicado anteriormente, se puede observar que dicho grupo que se encuentra conforme con la carga lectiva considera que la duración del rol no le permite culminar el proyecto. Esto es apoyado por los jefes entrevistados ya que coinciden en manifestar que la duración del periodo no se condice con la duración del proyecto, siendo aquel insuficiente.

Gráfico N° 08
Desarrollo del rol: Idoneidad de la duración del rol / Ejecución de proyecto



- Totalmente en desacuerdo
- Muy en desacuerdo
- Muy de acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Gráfico N° 09
Desarrollo del rol: Idoneidad de la carga lectiva durante el rol / Cumplimiento de resultados



- Sí
- No

Un aspecto interesante al analizar la idoneidad de la carga lectiva, es que para este aspecto se le solicitó mayor información a los docentes, evidenciándose que esta disconformidad de 47.5% podría deberse no solo a la cantidad de horas o créditos asignados sino a como esta carga lectiva distinta para los docentes-investigadores está siendo aplicada al interior de los departamentos académicos. Como se mencionó, depende de cada unidad la distribución de la carga lectiva de los profesores que cuentan con el rol, de tal forma que esta podría variar de semestre a semestre en función a las necesidades de los profesores o del mismo departamento.

Algunos de los comentarios al respecto confirmarían lo indicado en este análisis:

“Eso depende del proyecto, en algunos casos debería dejarse un semestre libre ya sea para campo o redacción” (Encuestado N° 03)

“Investigar es incompatible con la dinámica de dictado de clases y descarga de solo 3 créditos no se siente” (Encuestado N° 05)

“Hay sobrecarga de horas de trabajo y la distribución de cargas entre pares no es equitativa” (Encuestado N° 12)

“Las reglas respecto a la descarga no fueron claras. En un principio entendí que eran 9 horas en 3 semestres. Sin embargo, luego fueron agregadas más reglas como dictar al menos un curso cada semestre. Además, por la necesidad del departamento por profesores para cursos masivos, uno es presionado a dictar y acaba no usando la descarga. Y existen cursos especializados en el posgrado que uno mismo se siente obligado por dictar, alumnos de tesis que no se puede abandonar, etc. Como uno no usa la descarga, pienso que sería más motivador al investigador (máxime para el auxiliar y el asociado que tiene menor salario) permitir las horas extras pagadas, como también acumular las horas en un semestre para liberarse por completo en otro (eso permite viajes que son importantes para la investigación en ciencias). Por último, las reglas de descarga son pensadas en cursos de letras y humanidades porque en ciencias no existen cursos de 3 horas, sino de 4 o 5 horas. Por eso, en particular a los investigadores de ciencias, nos es difícil optimizar el uso de la descarga siguiendo las reglas (que repito no fueron claras desde un principio)” (Encuestado N° 20)

Otro aspecto a considerar que afectaría la idoneidad de la carga lectiva es la percepción de sobrecarga en otras dimensiones del perfil, siendo reiterativo la mención a labores administrativas o de gestión.

“En mi caso no, porque además tengo labores de gestión.” (Encuestado N° 06)

“Fui coordinadora de la especialidad mientras tenía el rol y dirigí la reforma del plan de estudios de mi especialidad, debí tener un descarga total” (Encuestado N° 14)

“No exactamente. Yo he tenido este rol en varias ocasiones. En algunos casos ha funcionado bien, pero por ejemplo, actualmente dicto 8 horas y soy Director del posgrado. Es casi como si no contara con el rol de investigador. Cuando digo que quisiera de dejar de dictar un semestre como compensación, la respuesta no llega a ser clara.” (Encuestado N° 16)

“Porque si bien hay menos horas de dictado, las otras actividades no lectivas permanecen igual” (Encuestado N° 19)

“Si bien se tiene descarga lectiva, no hay descarga de actividades administrativas académicas (comisiones, encargaturas, reuniones de profesores, entre otras), las que demandan mucho tiempo en reuniones de comisiones o de profesores y en la elaboración de los productos que se

acuerdan realizar. Estos productos pueden demandar muchas horas de trabajo en elaborarlos y en escribir los reportes o documentos respectivos.”
(Encuestado N° 21)

En el mismo sentido al plantearse la pregunta abierta y no obligatoria, respecto a sus observaciones o sugerencias en relación a la carga lectiva durante el rol (tabla 08) se verifica, en primer lugar, un alto nivel de respuesta (50%) y se detecta que el aspecto de mejora radica en que la carga que se les asigna dentro del rol es excesiva y precisando en algunos casos que debería asignarse en función a las necesidades de dedicación al proyecto.

Tabla N° 08. . Aspectos de mejora a la carga lectiva durante el rol

Categorías de respuesta	Frecuencia de respuestas
Carga lectiva excesiva	16
Distribución de la carga lectiva en función al proyecto	3
Exclusividad para dictar e investigar	1
Total de respuestas	20
Total de encuestados	40
Índice de respuesta	50%

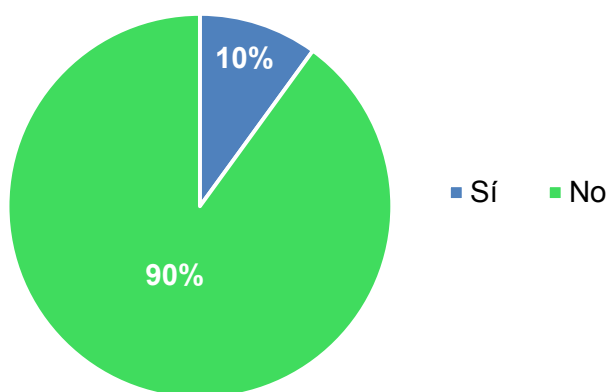
Otro aspecto de mejora en este proceso se refiere a la producción académica contemplada (tabla 09) indicando, ante esta pregunta con un nivel inferior de respuesta (20%), que debe permitir presentarse producción distinta a las publicaciones académicas en revistas indizadas o arbitradas en función a las disciplinas que cuentan con otro tipo de producción.

Tabla N° 09. . Aspectos de mejora a la producción académica

Categorías de respuesta	Frecuencia de respuestas
Ampliar posibilidades de producción distintas a las publicaciones arbitradas o indizadas	5
Contar con soporte para publicación	2
Valoración diferenciada de la producción según disciplinas	1
Total de respuestas	8
Total de encuestados	40
Índice de respuesta	20%

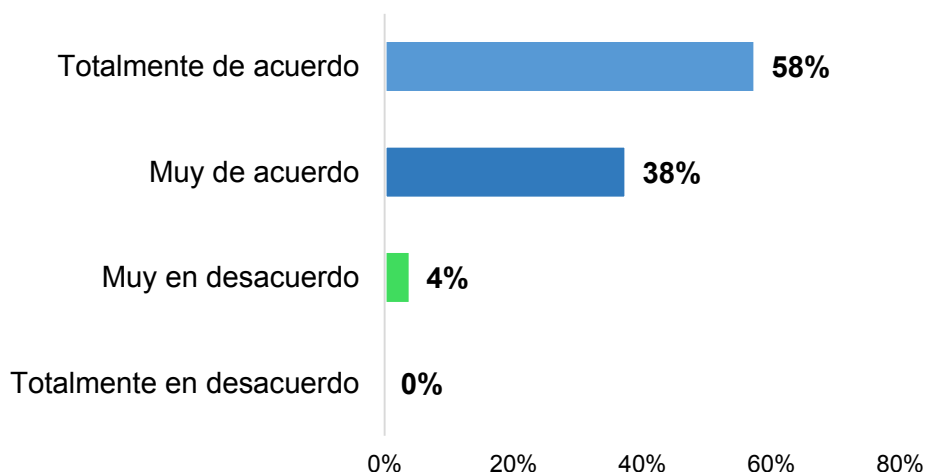
Sin embargo, pese a la notoria tendencia de insatisfacción por la respecto a la idoneidad de la carga lectiva, se puede apreciar en el gráfico N° 10 que para una amplia mayoría de encuestados (90%), el rol docente – investigador no dificultó sus actividades o desempeño en la docencia. Con esto se desprende que la mayoría de profesores pueden reconocer inconvenientes para cumplir los resultados de investigación durante su rol, debido a la carga lectiva que tienen, pero sin que este afecte su desempeño docente.

Gráfico N° 10
Desarrollo del rol: Dificultad en el desempeño de la docencia



Asimismo, se puede apreciar que la amplia mayoría de las opiniones de los encuestados (96%) considera que el rol docente investigador contribuye favorablemente a su desarrollo como investigador. Si bien en los análisis anteriores se evidencia una importante insatisfacción a distintas etapas del proceso o condiciones para su desarrollo, casi la totalidad de la muestra lo identifica como positivo en su consolidación como investigadores. Esto a su vez pone de manifiesto que existe una alta aceptación del rol docente – investigador de parte de los profesores que cuentan con el mismo.

Gráfico N° 11
Desarrollo del rol: Contribución del rol al desarrollo del investigador



Se recuerda que la finalidad de la carrera profesoral, en la que se enmarca este rol, busca asegurar la excelencia académica de sus profesores a través de procesos de que, entre otros aspectos, favorezcan el desarrollo de sus capacidades como investigadores lo que se encuentra claramente vinculado con el segundo objetivo estratégico de la PUCP, estos es “fomentar el desarrollo de los docentes en la PUCP”.

5. Propuesta de mejora al proceso

Respecto del procedimiento de convocatoria y postulación:

- Se sugiere a los departamentos académicos homogenizar los procesos de convocatoria reforzando el uso de canales formales y oportunos de comunicación.
- Es conveniente evaluar la herramienta de postulación empleada debido a su importante nivel de desaprobación, sin embargo no solo deben realizarse implementaciones técnicas, las mismas que podrían estar dirigidas al uso de información que se encuentra en el sistema o a contemplar los distintos supuestos de postulación, sino se requiere de una mayor difusión de los beneficios de las plataformas informáticas y de esta herramienta en concreto.

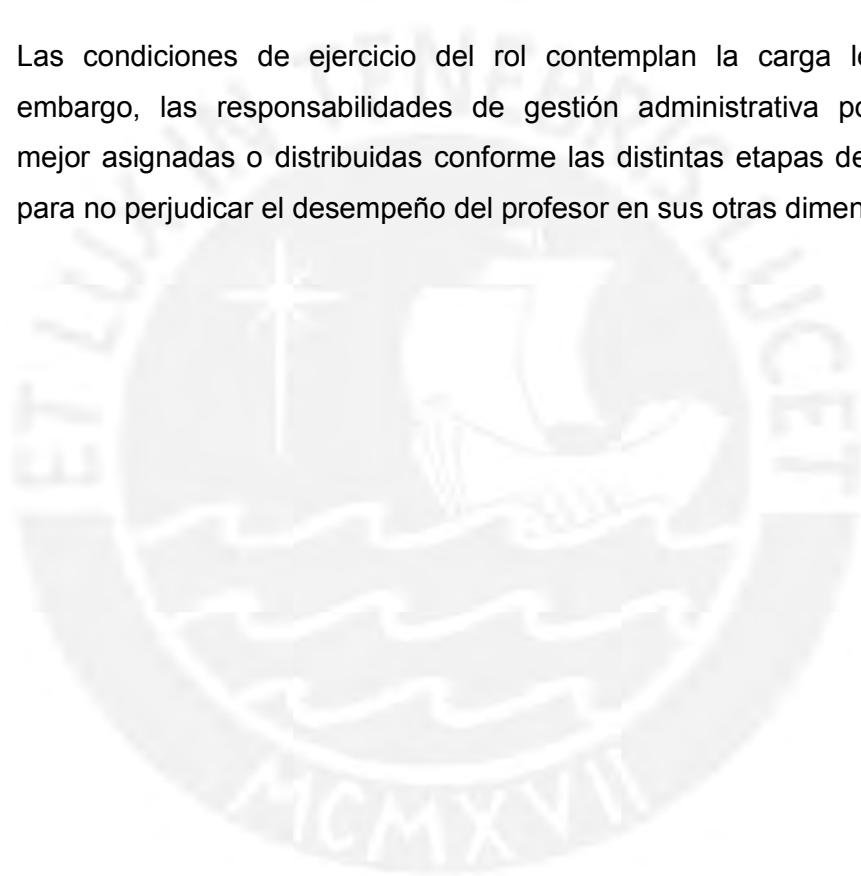
Respecto del procedimiento de selección y valoración de criterios:

- Es necesario, para las distintas etapas, instaurar medios de comunicación formales, ya que para este punto en particular los profesores no cuentan con la información adecuada respecto de la valoración que realiza cada departamento académico de los criterios para la asignación al rol, si bien los profesores, en promedio, consideran más importante el proyecto presentado, su trayectoria también posee un alto nivel de importancia. Independientemente de buscar que estén o no de acuerdo con los resultados o criterios, los profesores deben tener conocimiento de cómo han sido evaluados en pro de la objetividad del proceso.

Respecto de las condiciones y desarrollo del rol:

- Si bien de la aprobación de los lineamientos para el rol a la fecha, se han dado cambios respecto a la duración del mismo, se hace necesario considerar que la duración del rol debe estar en función de los proyectos postulados, pudiendo incluso tener convocatorias al rol anuales que asignen carga lectiva especial por periodos anuales y bienales.

- El principal beneficio para el profesor radica en contar con una carga lectiva menor a la que podría tener en caso de no ejercer el rol a fin de dedicarse al proyecto y esta necesidad es justificada en la postulación, sin embargo en la distribución de la misma se puede priorizar otros aspectos como los requerimientos de carga lectiva de los propios departamentos. Este aspecto puede desnaturalizar el rol y causa insatisfacción e incumplimiento de compromisos de parte de los docentes al tener que asumir más horas de dictado de lo que podrían planificar si solo se tendría en cuenta las características y demandas del proyecto.
- Las condiciones de ejercicio del rol contemplan la carga lectiva; sin embargo, las responsabilidades de gestión administrativa podrían ser mejor asignadas o distribuidas conforme las distintas etapas del proyecto para no perjudicar el desempeño del profesor en sus otras dimensiones.



6. Conclusiones

- La política de la Carrera Profesoral y el perfil del profesor PUCP permiten contar con estrategias de desarrollo docente como el rol docente investigador contribuyendo al desarrollo de este ámbito de desempeño.
- La normativa y lineamientos pertinentes al rol docente investigador se encuentran en permanente análisis y son actualizados en función a las necesidades detectadas por las autoridades pertinentes.
- La etapa de convocatoria dirigida por los departamentos académicos no se realiza del mismo modo en cada uno de ellos, empleando en algunos casos medios de difusión informales impactando negativamente en la percepción del profesorado y en la oportunidad de recibir la información que le permite al profesor postular.
- La actual herramienta informática cuenta con un importante nivel de desaprobación de parte de los profesores, sin embargo no se debe únicamente a cuestiones técnicas sino a posibles resistencias o prejuicios de los postulantes.
- La valoración de las postulaciones realizadas por los departamentos académicos se realiza de manera diferenciada según su propia valoración, sin embargo esta no es comunicada a los profesores causando incertidumbre o insatisfacción con el proceso.
- El rol docente investigador le permite al profesor contar con un régimen de dictado menor y con ello dedicarse a investigar, sin embargo los departamentos académicos no distribuyen de igual forma o con los mismos criterios la carga lectiva correspondiente.
- La dedicación que demanda la investigación, bajo este rol, no perjudica el desempeño docente.
- Los profesores reconocen que el rol docente investigador contribuye positivamente a su desarrollo como investigadores.

Bibliografía

- Caballero, K., & Bolívar, A. (2015). El profesorado universitario como docente: hacia una identidad profesional que integre docencia e investigación. *Revista De Docencia Universitaria*, 13(1), 57-77.
- Caballero, K., & Bolívar, A. (2009). Construcción y desarrollo de la identidad profesional del profesorado universitario. Granada. Tesis doctoral
- Del Mastro, C. (2014). Análisis y propuesta de mejora de los procedimientos de evaluación de la actividad docente en las etapas de la carrera profesoral de la PUCP. Tesis para optar el grado de Magister en Política y Gestión Universitaria, PUCP.
- Frugoni, A. C., & Llano, A. (2014). El rol docente en la universidad: su participación en la promoción de la investigación académica. *Revista de Derecho* (15105172), 13(26), 73-81.
- Hirsh, N. (2014). El perfil por competencias del docente de Estudios Generales Letras de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Tesis para optar el grado de Magister en Política y Gestión Universitaria, PUCP.
- Mas-Torelló Ò. (2016). La influencia de la experiencia en las competencias investigadoras del profesor universitario. *Revista Complutense de Educación*, 27(1), 13-34.
- Mayor, C. (1996). Las funciones del profesor universitario analizadas por sus protagonistas. *Revista Electrónica De Investigación Y Evaluación Educativa*, (1), Directory of Open Access Journals
- Morales, Pedro (2010) investigación e innovación educativa. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, vol. 8, núm. 2, pp. 47-73.
- Rodríguez Betanzos, A. (2015). «Buenas Prácticas» como procesos y tendencias innovadoras en la educación superior. *Revista Panamericana de Pedagogía: Saberes y Quehaceres del Pedagogo*, (22), 55-75.

Sevillano, S. (2015). La excelencia en la docencia universitaria: criterios para organizar su gestión. Tesis para optar el grado de Magister en Política y Gestión Universitaria, PUCP.

Tesouro, Montse; Puiggalí, Juan. (2015). La Relación entre la Docencia y la Investigación Según la Opinión del Profesorado Universitario. In International Conference on University Teaching and Innovation (CIDUI), 212-218.

Tesouro, M., Coraminas, E., Teixidó, J., & Puiggalí, J. (2014). La autoeficacia docente e investigadora del profesorado universitario: relación con su estilo docente e influencia en sus concepciones sobre el nexo docencia-investigación. RIE: Revista De Investigacion Educativa, 32(1), 169-186. doi:10.6018/rie.32.1.172771



Anexos

Anexo 1. Guía de entrevista a funcionaria DAP

Obj. 1: Analizar el proceso de asignación/renovación del rol docente investigador en la PUCP desde el 2014 a la fecha.

- 1) ¿Que consideraciones toman en cuenta los departamentos académicos para solicitar el número de docentes investigadores a asignar?
- 2) ¿Cuáles son criterios de asignación al rol?
- 3) ¿Cómo se definen cada uno de los criterios?
- 4) ¿Cuáles son criterios de renovación al rol?
- 5) ¿Cómo se definen cada uno de los criterios?
- 6) Desde el 2014 a la fecha, ¿hubieron cambios en los lineamientos al rol docente-investigador? ¿A qué se debieron esos cambios?
- 7) Durante el proceso de postulación ¿se brinda soporte a los docentes o departamentos académicos?
- 8) ¿Cuáles suelen ser sus principales solicitudes o consultas?
- 9) ¿Cómo se califica la viabilidad del proyecto postulado a efecto de la asignación al rol?
- 10) ¿Qué características deben tener los resultados ofrecidos en la postulación?
- 11) ¿En qué consiste la verificación que se realiza con el VRI?

Obj. 3 Identificar las dificultades en el desarrollo del rol.

- 12) ¿Cuáles son las circunstancias que motivan en mayor medida las renovaciones al rol?
- 13) Luego de culminado el rol y en caso los resultados no se encuentren culminados ¿Cómo se monitorea el cumplimiento de los productos?

Anexo 2. Guía de entrevista a jefes de departamento

Obj. 1: Analizar el proceso de asignación/renovación del rol docente investigador en la PUCP desde el 2014 a la fecha.

- 1) ¿Qué consideraciones toma en cuenta para definir el número de vacantes al rol docente investigador que solicita su departamento?
- 2) ¿Qué características tiene la producción en investigación en su departamento?
- 3) ¿Cuál es el perfil del profesor que investiga en su departamento?
- 4) ¿Qué criterios considera su departamento para la asignación al rol?
- 5) ¿Considera que deben incorporarse otros criterios?
- 6) ¿Qué criterios considera su departamento para la renovación al rol?
- 7) ¿Considera que deben incorporarse otros criterios?
- 8) Cuando analiza el desempeño de la docencia, ¿Considera adecuado un resultado superior al promedio en encuestas como desempeño docente óptimo para la continuidad en el rol? ¿Qué otros aspectos deberían ser tomados en cuenta?
- 9) Luego de conocidas las fechas del proceso de asignación al rol docente investigador, ¿Cómo se realiza la convocatoria al interior de su departamento?
- 10) ¿Cómo se realiza la revisión de las postulaciones? ¿Quiénes participan?
- 11) ¿Cómo se valoran los distintos criterios, cuentan con porcentajes o calificativos diferenciados?
- 12) ¿Los criterios de asignación actuales se adecuan a la realidad de su departamento?
- 13) ¿Cómo se comunican los resultados de la asignación?

Obj. 2 Identificar las buenas prácticas y logros en el proceso de asignación al interior de los Departamentos Académicos.

- 14) ¿El procedimiento que llevan a cabo actualmente se encuentra recogido en lineamientos internos?
- 15) ¿Los procedimientos actuales son analizados luego de cada proceso?
- 16) ¿Cómo adecuan los criterios de asignación y renovación a las características de su departamento?
- 17) ¿El procedimiento de selección ha tenido cambios en las últimas convocatorias? ¿Esto considera ha influenciado positivamente a una mejora en sus procesos internos?
- 18) ¿Ha tenido oportunidad de compartir la experiencia en el proceso con otros departamentos?

Obj. 3 Identificar las dificultades en el desarrollo del rol.

- 19) ¿Cuáles son las circunstancias que motivan en mayor medida las renovaciones al rol?
- 20) ¿Los resultados propuestos logran ser obtenidos en un periodo del rol?
- 21) ¿Qué incidencias se han presentado en los últimos periodos del rol docente investigador?
- 22) ¿El desarrollo del rol docente investigador afecta el desempeño docente mostrado en las encuestas?

Anexo 3. Encuesta a profesores con rol docente-investigador

Datos Generales

* 1. Sexo

☐ Femenino

☐ Masculino

* 2. ¿Cuál es su edad?

* 3. ¿A qué departamento académico pertenece?

* 4. ¿Cuál es su título o grado académico?

☐ Licenciado

☐ Magíster

☐ Doctor(a)

* 5. ¿Cuántos años tiene como docente PUCP?

* 6. En la actualidad, ¿cuál es su categoría como docente?

☐ Contratado

☐ Auxiliar

☐ Asociado

☐ Principal

Respecto a la convocatoria y postulación al rol docente - investigador

* 7. ¿La información que se le brindó en la convocatoria al rol docente -investigador fue clara, oportuna y le permitió postular al proceso?

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ Muy en desacuerdo ☐ Muy de acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

* 8. ¿A través de que medio se enteró de la convocatoria?

- ☐ Boletín / Comunicado del departamento académico
- ☐ Jefe (a) del departamento académico
- ☐ Colegas
- ☐ Otro (especifique)

* 9. ¿Considera adecuado el medio a través del cual usted se enteró de la convocatoria?

- ☐ Totalmente en desacuerdo ☐ Muy en desacuerdo ☐ Muy de acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

* 10. ¿Participó en la última convocatoria al rol docente - investigador (Periodo 2016-I al 2017-II)?

- ☐ Sí (si usted marcó esta opción continuar con la pregunta 11)
- ☐ No (si usted marcó esta opción pasar a la pregunta 12)

11. ¿La herramienta informática de postulación facilitó su participación en el proceso?

- ☐ Sí
- ☐ No

¿Por qué?

* 12. ¿Conoce cómo se valoran los criterios para la asignación al rol?

- ☐ Sí
- ☐ No

* 13. Si pudiera proponer una valoración, ¿qué porcentaje asignaría a los siguientes criterios? (Los criterios deben sumar 100, no ingresar decimales ni el símbolo %)

Trayectoria del
investigador
(publicaciones)

Proyecto de investigación
postulado

Relación del campo de
estudio con líneas de
investigación del
Departamento Académico

Respecto al desarrollo de su rol docente investigador:

* 14. ¿Los resultados que propuso en su postulación fueron cumplidos en el plazo proyectado?

- ☐ Sí
☐ No

* 15. ¿Considera que contar con el rol docente-investigador ha contribuido a su desarrollo como investigador(a)?

- ☐ Totalmente en desacuerdo ☐ Muy en desacuerdo ☐ Muy de acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

* 16. ¿Considera que la duración del rol docente-investigador es adecuada para la ejecución de las actividades del proyecto?

- ☐ Totalmente en desacuerdo ☐ Muy en desacuerdo ☐ Muy de acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

* 17. ¿La descarga lectiva que brinda el rol es suficiente para el cumplimiento de los resultados propuestos?

- ☐ Sí
☐ No

¿Por qué?

* 18. ¿La dedicación a su proyecto dificultó su desempeño en la docencia?

- ☐ Sí
☐ No

¿Por qué?

Respecto al rol docente investigador:

19. Señalar sus observaciones o sugerencias en relación al **proceso de convocatoria y selección**:

20. Señalar sus observaciones o sugerencias en relación al **periodo del rol (18 meses)**:

21. Señalar sus observaciones o sugerencias en relación a la **carga lectiva** durante el rol:

22. Señalar sus observaciones o sugerencias en relación a la **producción académica** (resultados):

